



ISSN 1410-5349

Volume 16, Nomor 1, Februari 2011

# EQUALITY

## JURNAL HUKUM

Kedudukan Dhomman dalam Akad Murabahah pada Perbankan Syariah (Analisa Kritis terhadap Aplikasi Konsep Akad Murabahah di Indonesia dan Malaysia)  
*Bagya Agung Prabowo*

Perlindungan Hukum terhadap Buruh Migran: Feminis Legal Perspektif  
*Tri Lisiani Prihatinah*

Kejahatan Korporasi dalam Pelaksanaan Hak Berserikat Buruh  
*Asri Wijayanti*

Pengakuan Negara dan Pengakuan Pemerintahan Menurut Hukum Internasional  
*Dadang Kusyadi*

Fungsi Kriminalistik sebagai Sarana Pencari Kebenaran dalam Proses Perkara Pidana  
*Henny Saida Flora*

Kerja Kontrak dan *Outsourcing*, Pengaruh Kebijakan Fleksibilitas Ketenagakerjaan  
*Agusmidah*

Pengaruh Legal Positivism terhadap Perkembangan dan Pelaksanaan Hukum di Indonesia  
*Rosnidar Sembiring*

Penegakan Hukum dalam Perspektif Budaya Hukum  
*M. Husni*

Penyelesaian Sengketa Menurut Ketentuan Adat Minangkabau  
*Yefrizawati*

Indonesia dan Posisi Dilemmatis dalam Liberalisasi Ekonomi dan Perdagangan Bebas  
*Megarita*

ISSN 1410-5349



9 771410 534904



# JURNAL HUKUM EQUALITY

Jurnal ini diterbitkan oleh Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara Medan sejak tahun 1996 dimaksudkan sebagai media komunikasi di kalangan akademisi, praktisi maupun mahasiswa/umum yang bersifat terbuka untuk tulisan-tulisan dalam bidang ilmu hukum berupa artikel hasil penelitian dan konseptual.

Terbit dua kali setahun tiap bulan Februari dan Agustus.

ISSN: 1410 5349

**Dewan Penyunting :**

Ketua Penyunting : Sulaiman

Wakil Ketua Penyunting : Syamsul Rizal

Sekretaris Penyunting : Vita Cita Emia Tarigan

**Penyunting Pelaksana :**

Dedi Hariyanto, Jelly Leviza, Utary Maharany Barus

**Mitra Bestari :**

Sigit Riyanto (UGM), Satya Arinanto (UI), Kamal Halili Hasan (UKM),  
Anisah Che Ngah (UKM), Syamsuddin Suhor (UKM), Sukarni (UNBRAW),

Lastati Abubakar (UNPAD), Arifin (UNHAS), Syafruddin (USU),

Iman Jauhari (UNSYIAH), Hasim Purba (USU), Ferdi (UNAND),

Febrian (UNSRI), M.Khoidin (UJ)

**Pelaksana Tata Usaha**

Aflah, Sarno, Syamsinar, Rosmawaty, Gimam, Suharyono, Indah Budiarti Pulungan

Alamat redaksi Jurnal Hukum "Equality" Fakultas Hukum USU Gedung Induk lt.2  
Ruangan GJM/Equality, Jalan Universitas No. 4 Medan 20155, Indonesia, telp (061) 8213571,  
Email: hukumusuequality@yahoo.co.id

## PRAKATA

Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas perkenan-Nya sehingga Jurnal Hukum Equality Volume 16 Nomor 1 Februari 2011 ini terbit tepat pada waktunya dengan menampilkan beragam tema berbeda membahas masalah-masalah hukum yang berkembang saat ini.

Edisi kali ini berisi tulisan-tulisan dari para penulis yang berasal dari berbagai fakultas yang mengkaji tentang masalah-masalah hukum antara lain, mengenai perbankan syariah, perlindungan hukum terhadap buruh migran, kejahatan korporasi dalam pelaksanaan hak berserikat buruh, Pengakuan Negara dan Pengakuan Pemerintahan dalam Hukum Internasional, Fungsi Kriminolistik sebagai Sarana Pencari Kebenaran dalam Proses Perkara Pidana, Kerja Kontrak Dan Outsourcing Pengaruh Kebijakan Fleksibilitas Ketenagakerjaan, Pengaruh Legal Positivism Terhadap Perkembangan Dan Pelaksanaan Hukum Di Indonesia, Penegakan Hukum Dalam Perspektif Budaya Hukum, Penyelesaian Sengketa Menurut Ketentuan Adat Minangkabau dan Indonesia Dan Posisi Dilemmatis Dalam Liberalisasi Ekonomi Dan Perdagangan Bebas. Materinya masing-masing sangat menarik, patut kiranya dibaca dan diperdalam terutama bagi orang-orang hukum.

Semoga tulisan yang terangkum dalam Jurnal Edisi kali ini memberikan masukan kepada semua pembaca.

Kepada para penulis yang telah mengirimkan artikelnya kami ucapkan terima kasih.

Medan, Februari 2011

Wassalam

**Dewan Penyunting**

# JURNAL HUKUM EQUALITY

Volume 16, Nomor 1, Februari 2011

## DAFTAR ISI

- Kedudukan Dhomman dalam Akad Murabahah pada Perbankan Syariah (Analisa Kritis terhadap Aplikasi Konsep Akad Murabahah di Indonesia dan Malaysia)**  
*Bagya Agung Prabowo* Hal. 1 – 12
- Perlindungan Hukum terhadap Buruh Migran: Feminis Legal Perspektif**  
*Tri Lisiani Prihatinah* Hal. 13 – 20
- Kejahatan Korporasi dalam Pelaksanaan Hak Berserikat Buruh**  
*Asri Wijayanti* Hal. 21 – 32
- Pengakuan Negara dan Pengakuan Pemerintahan Menurut Hukum Internasional**  
*Dadang Kusyadi* Hal. 33 – 39
- Fungsi Kriminalistik sebagai Sarana Pencari Kebenaran dalam Proses Perkara Pidana**  
*Henny Saida Flora* Hal. 40 – 47
- Kerja Kontrak dan Outsourcing, Pengaruh Kebijakan Fleksibilitas Ketenagakerjaan**  
*Agusmidah* Hal. 48 – 58
- Pengaruh Legal Positivism terhadap Perkembangan dan Pelaksanaan Hukum di Indonesia**  
*Rosnidar Sembiring* Hal. 59 – 72
- Penegakan Hukum dalam Perspektif Budaya Hukum**  
*M. Husni* Hal. 73 – 77
- Penyelesaian Sengketa Menurut Ketentuan Adat Minangkabau**  
*Yefrizawati* Hal. 78 – 83
- Indonesia dan Posisi Dilemmatis dalam Liberalisasi Ekonomi dan Perdagangan Bebas**  
*Megarita* Hal. 84 – 89

# Kejahatan Korporasi Dalam Pelaksanaan Hak Berserikat Buruh<sup>1</sup>

Asri Wijayanti<sup>2</sup>

## Abstract

Penjatuhan sanksi pidana berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Bangil Nomor : 850/Pid.B/2008/PN.Bgl. tanggal 09 Januari 2009 dengan penjatuhan pidana penjara selama 1 (satu) tahun dan 6 (enam) bulan kepada Ir. Fathoni Prawata bin Atje Pranata adalah tepat. Kejahatan Korporasi Dalam Pelaksanaan Hak Berserikat Buruh dirumuskan dalam Pasal 28 jo Pasal 43 UU No 21 Tahun 2000. Sesuai dengan *doctrin of identification* (dalam teori pertanggungjawaban pidana korporasi), *mens rea* korporasi diidentifikasi pada pejabat korporasi sebagai *directing mind* dalam korporasi. Menjadi tanggung jawab mutlak Ir. Fathoni Prawata bin Atje Pranata sebagai General Manager karena telah melakukan seangkaian tindakan yang menghalang-halangi buruh untuk: membentuk/ tidak; menjadi anggota/tidak; melaksanakan / tidak, dengan cara :melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi; tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh; melakukan intimidasi dalam bentuk apapun ; melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.

Kata kunci : kejahatan korporasi, hak berserikat buruh, perlindungan hukum

*The vonnis based on the decision of the District Court of Bangil Number: 850/Pid.B/2008/PN.Bgl. dated on January 9, 2009 with the imposition of imprisonment for 1 (one) year and 6 (six) months to Ir. Fathoni Prawata bin Atje Pranata is appropriate. Corporate Crime in Progress labour' Rights Association formulated in Article 28 jo Article 43 of Law No. 21 of 2000. In accordance with doctrin of identification (in the theory of corporate criminal liability), mens rea corporations identified on official porasi choir as a directing mind in the corporation. Being the sole responsibility of Ir. Fathoni Prawata bin Atje Pranata as General Manager for doing actions that hinder workers to: establish or not; become members or not; implement / not, by the way: do the termination of employment, temporary lay off, demoted, or perform mutation ; not pay or reduce the wages of workers; intimidation in any form; conduct union campaign against the formation of unions.*

*Keywords: corporate crime, labour' rights of association, legal protection*

## Latar Belakang

Kedudukan buruh lemah dari sudut sosial ekonomi, mengingat jumlah tenaga kerja lebih besar daripada lapangan kerja yang tersedia. Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS) tanggal 1 Desember 2009, jumlah angkatan kerja di Indonesia pada Agustus 2009 mencapai 113,83 juta orang. Jumlah penduduk yang bekerja di Indonesia pada Agustus 2009 mencapai 104,87 juta orang. (Berita resmi Statistik, 2009).

Perlindungan buruh sangat dibutuhkan untuk melaksanakan hak-haknya. Pembentukan peraturan perundangan Ketenagakerjaan politik hukum sebagai kebijakan

---

<sup>1</sup> Artikel dalam penerbitan Jurnal Equality Vol 16 No. 1 Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara

<sup>2</sup> Dosen Kopertis Wilayah VII dpk Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surabaya

pemberlakuan (*enactment policy*) lebih mendominasi, dipengaruhi oleh orientasi para pemegang kekuasaan/pemerintah (Agusmidah 2007 : 402). Masih sering dijumpai pelanggaran di bidang perburuhan. Terdapat kesamaan pelanggaran perburuhan di hampir seluruh dunia yang meliputi tidak ada kebebasan berserikat dan berunding; adanya campur tangan militer, upah rendah dengan tinggi biaya siluman, penganiayaan dan pembunuhan aktivis buruh. (<http://www.sinarharapan.co.id/berita/0202/21/opi03.html>).

Di Indonesia, perjuangan buruh di Indonesia sudah dimulai sejak zaman pemerintahan Hindia Belanda. Selama hubungan kerja berlangsung sering terjadi penganiayaan apabila buruh dianggap melakukan pelanggaran (Jan Berman 1997: i-xxxiii). Keadaan itu berlangsung hingga sekarang. Terjadi penculikan (<http://www.rumahkiri.net/index.php>) penangkapan dan penganiayaan (<http://www.silaban.net/2006/05/10/dialog-b>), sampai dengan pembunuhan (misalnya Marsinah, Rusli, Hendi Kuswanda) terhadap aktivis buruh yang memperjuangkan haknya (<http://www.indosiar.com/news/fokus/511858>). Kurangnya perlindungan hukum tampak hampir di semua bidang perburuhan. Lemahnya perlindungan hukum bagi buruh kontrak karena hampir tidak pernah ada yang di daftarkan ke Departemen Tenaga Kerja (Asri Wijayanti 2003: 15). Adanya kebohongan pada alasan pemutusan hubungan kerja (Asri Wijayanti 2002: 12). Belum adanya batasan tentang norma pelanggaran (Asri Wijayanti 2004: 109). Pada syarat PHK karena buruh melakukan kesalahan besar masih bersifat alternatif, yang seharusnya kumulatif. (Asri Wijayanti 2005: 108). Kesalahan menafsirkan besarnya pesangon pada PHK karena adanya perubahan (Asri Wijayanti 2005: 73). Bagi TKI, perjanjian kerjanya belum dapat menjamin perlindungan hukum (Asri Wijayanti 2002: 69). Kendala terbesar perlindungan TKI pada saat penempatan karena tunduk pada kedaulatan teritorial Negara penempatan (Asri Wijayanti 2003: 55). Terlebih munculnya celah penyalahgunaan PJTKI dengan adanya sistem kendali alokasi (Asri Wijayanti 2004: 70). Sebagai tujuan buruh bekerja yaitu upah, masih sangat belum terlindungi, misalnya majikan enggan untuk meningkatkan atau menaikkan upah pekerja meskipun terjadi peningkatan hasil produksi dengan dalih bahwa takut diprotes oleh perusahaan-perusahaan lain yang sejenis. (Asri Wijayanti 2007: 113). Sebagai bahan perbandingan, adalah besarnya upah minum pekerja di Queensland - Australia, yang memperoleh upah perminggu dengan wajib kerja 40 jam sebesar A \$528.40. Jumlah sebesar itu apabila dihitung untuk perbulan dengan asumsi satu bulan adalah empat minggu maka upah yang diperoleh pekerja atau buruh adalah A \$ 2113,6. (Asri Wijayanti 2009 : 4). Apabila kurs rupiah terhadap dolar Australia sebesar Rp 8700 maka pekerja / buruh di Queensland akan memperoleh upah minimum sebesar Rp. 18.388.320. Sangat jauh sekali perbandingannya. Hal inilah merupakan salah satu sebab yang mendorong bangsa kita untuk mencari pekerjaan di luar negeri dan terjadilah *braindrain* (perpindahan tenaga kerja yang sangat berkeahlian). Wajar saja apabila berkaitan dengan penetapan besarnya UMK rata-rata di Indonesia di bawah standart upah internasional. Akibatnya Indonesia dituding sebagai suatu negara yang melakukan dumping berkaitan dengan rendahnya upah pekerja dalam percaturan perdagangan bebas (Asri Wijayanti 2004: 70).

Perjuangan mendapatkan hak-haknya lebih mudah dilakukan melalui kegiatan berserikat dalam wadah Serikat Buruh. Sayangnya di dalam praktik masih banyak kita jumpai keengganan pengusaha atau bahkan dengan tegas terdapat tindakan pengusaha yang melarang buruh melaksanakan hak berserikatnya. Apakah tindakan pengusaha yang menghalang-

halangi pelaksanaan /kegiatan Serikat Buruh atau bahkan melarang dapat dikategorikan sebagai suatu bentuk kejahatan ?

### **Perlindungan Buruh**

Secara sosial ekonomis, kedudukan pekerja adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain daripada itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain. Dan majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja (Joseph. E Stiglitz 2007: 6). Mengingat kedudukan buruh yang lebih rendah daripada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya. Kajian tentang perlindungan hukum mencakup dua hal yaitu yang berkaitan dengan bentuk perlindungan hukum dan upaya yang dapat dilakukan apabila ada hak- hak yang dilanggar.

Perlindungan hukum menurut Philipus, selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi silemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha (Philipus M. Hadjon, 1994). Prinsip perlindungan hukum pada dasarnya mencakup dua hal yaitu prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia serta prinsip negara hukum. Prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, khususnya bagi pekerja saat ini merupakan konversi hak-hak manusia yang sifatnya kodrat menjadi hak-hak hukum /positif (Philipus M. Hadjon 2007:19)

Permasalahan pokok perlindungan hukum bagi buruh sebenarnya ada dua, yaitu :

- a. peraturan perundang-undangan harus secara tegas memberikan petunjuk tentang hak-hak dan kewajiban dari pihak pekerja maupun majikan (pengusaha).
- b. aparat penegak hukum harus bertanggung jawab sepenuhnya dalam melaksanakan tugasnya tanpa pandang bulu, dengan tujuan utama menegakkan hukum dan keadilan. (Indiarso dan Mj Saptanno 1996:52).

Prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, merupakan bagian dari prinsip perlindungan hukum. Istilah hak asasi manusia di Indonesia, sering disejajarkan dengan istilah hak- hak kodrat, hak-hak dasar manusia. *natural rights, human rights, fundamental rights, gronrechten, mensenrechten, rechten van den mens* dan *fundamental rechten*. Menurut Philipus M Hadjon, di dalam hak (*rights*), terkandung adanya suatu tuntutan (*claim*) (Philipus M. Hadjon 2007: 33-34). Hak untuk mendirikan Serikat Buruh merupakan bagian dari hak asasi manusia. Pengertian hak asasi manusia berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 UU No. 39 Tahun 1999 tentang HAM dan UU No. 26 Tahun 2000 tentang Pengadilan HAM adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Kuasa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, Pemerintah dan setiap orang, demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia Diantara macam hak asasi yang sangat menonjol harus dimiliki oleh setiap buruh adalah hak untuk bekerja yang menjadi bagian dari hak sosial, ekonomi dan budaya.

### **Perlindungan buruh dalam lingkup internasional**

Bekerja merupakan cara yang digunakan buruh untuk mendapatkan penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Hak untuk bekerja diatur dalam *Article 23 Universal Declaration of Human Rights/ Piagam PBB*, yaitu :

- (1) *Everyone has the right to work, to free choice of employment, to just and favourable conditions of work and to protection against unemployment.*
- (2) *Everyone, without any discrimination, has the right to equal pay for equal work.*
- (3) *Everyone who works has the right to just and favourable remuneration ensuring for himself and his family an existence worthy of human dignity, and supplemented, if necessary, by other means of social protection.*
- (4) *Everyone has the right to form and to join trade unions for the protection of his interests.*

Dalam *International Covenant on Civil and Political Rights* (Kovenan internasional tentang hak sipil dan politik) ditetapkan dan dinyatakan terbuka untuk ditandatangani, diratifikasi dan disetujui oleh resolusi Majelis Umum 2200 A (XXI) pada 16 Desember 1966. Kovenan ratifikasi ini diratifikasi Indonesia melalui Undang-Undang RI No. 12. Tahun 2005 tentang pengesahan *International Covenant on Civil and Political Rights* (Kovenan internasional tentang hak sipil dan politik) LN Tahun 2005 No. 119 TLN No. 4558. Ketentuan yang berkaitan adalah Pasal 22, yaitu hak setiap orang atas kebebasan berserikat

Dalam *International Covenant on Sosial, economic and cultural Rights* (Kovenan internasional tentang hak sosial, ekonomi dan budaya) ditetapkan dan dinyatakan terbuka untuk ditandatangani, diratifikasi dan disetujui oleh resolusi Majelis Umum 2200 A (XXI) pada 16 Desember 1966. Kovenan ini diratifikasi Indonesia melalui Undang-Undang RI No. 11. Tahun 2005 tentang pengesahan *International Covenant on Sosial, economic and cultural Rights* (Kovenan internasional tentang hak sosial, ekonomi dan budaya) LN Tahun 2005 No. 119 TLN No. 4557. Ketentuan yang berkaitan adalah Pasal 22, yaitu hak atas pekerjaan.

Berkaitan dengan hak buruh untuk mendirikan Serikat Buruh terdapat 2 konvensi dasar yang mengatur, yaitu *Convention of Freedom of Association and Protection of the Right to Organise* (Konvensi Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi) tahun 1948 No. 87 dengan *Conventions of Right to Organise and Collective Bargaining* (Konvensi Hak Berorganisasi dan Berunding Kolektif) tahun 1949 No. 98. Konvensi No. 87 diadopsi dari Konvensi hak berserikat (pertanian) tahun 1921 No. 11 yang merupakan hasil dari *International Labour Conference* (ILC). ILC adalah organ tertinggi ILO disamping Badan Pengurus (*Governing Body /GB*) yang dianggap sebagai pusat dari seluruh aktivitas ILO (Sentanoe Kertonegoro, 1998 :2-3).

K No. 98 merupakan kelanjutan dari K No. 87 dan keduanya mengatur tentang :

1. jaminan kebebasan berserikat tanpa perbedaan apapun
2. kebebasan berserikat tanpa izin terlebih dahulu

3. kebebasan memilih
4. kebebasan organisasi untuk berfungsi : menjamin kerangka kegiatan ; administrasi, aktivitas dan program
5. hak untuk mengorganisasi
6. perundingan dan kesepakatan kolektif
7. hak-hak dan kemerdekaan sipil serikat pekerja

### **Perlindungan buruh dalam Konstitusi**

Perlindungan buruh untuk berserikat guna memujudkan perjuangannya untuk mendapatkan peningkatan kesejahteraan sangat penting sehing mendapat perlindungan dalam Konstitusi. Berdasar Pasal 28 D (2) UUD 1945 jo Pasal 28 E (3)UUD 1945, yaitu

- Pasal 28 D (2) UUD 1945, Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.
- Pasal 28 E (3)UUD 1945, yaituSetiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat.

### **Perlindungan buruh dalam Peraturan PerUndang-Undangan**

Perlindungan buruh mengenai hak berserikat diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 jo UU No. 21 Tahun 2000 serta UU No. 39 Tahun 1999. Pasal 38 UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (LN Tahun 1985 Nomor 44, TLN Tahun 1985 Nomor 3298), yaitu :

- (1) Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan,berhak atas pekerjaan yang layak.
- (2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.
- (3) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.
- (4) Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Berdasar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bentuk perlindungan hukum bagi pekerja berdasarkan UUK disebut dengan perlindungan yang diatur dalam Bab X yang meliputi penyandang cacat (Pasal 67); Anak (Pasal 68-Pasal 75); Perempuan (Pasal 76); Waktu Kerja (Pasal 77); Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Pasal 86- Pasal 87). Hak pekerja yang terdapat di dalam UU No. 13 Tahun 2003, dibedakan antara hak tenaga kerja dengan hak pekerja/ buruh. Yang menjadi hak tenaga kerja meliputi :

1. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. (Pasal 5)
2. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11).

3. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja (Pasal 18 ayat (1)).
4. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31).

Yang menjadi hak pekerja meliputi :

1. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6).
2. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : keselamatan dan kesehatan kerja; moral dan kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. (Pasal 86).
3. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1)).
4. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. (Pasal 99 ayat (1) ).
5. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. (Pasal 104 ayat (1)).
6. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. (Pasal 137).

Keberadaan serikat pekerja saat ini lebih terjamin dengan diundangkannya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja / serikat buruh (Lembaran Negara Tahun 2000 No. 131, Tambahan Lembaran Negara No. 3898). Sebelum adanya UU No. 21 Tahun 2000, kedudukan serikat pekerja secara umum dianggap hanyalah sebagai kepanjangan tangan atau boneka dari majikan, yang kurang meneruskan aspirasi anggotanya. Hal ini karena pada masa Orde Baru Serikat pekerja atau serikat buruh hanya diperbolehkan satu yaitu serikat pekerja seluruh Indonesia (SPSI). Pada masa Orde Baru itu pulalah muncul suatu serikat buruh tandingan SPSI yaitu serikat buruh seluruh Indonesia (SBSI) di bawah Mochtar Pokpohan. Karena tidak dikehendaki oleh pemerintah Soeharto, akhirnya ia ditahan dan bebas setelah era reformasi.

Setelah adanya UU Nomor. 21 Tahun 2000 dimungkinkan dibentuk serikat buruh/pekerja lebih dari satu. Hal ini menyebabkan keberadaan serikat pekerja/serikat buruh banyak didirikan di satu perusahaan. Sayangnya karena ketidaksiapan buruh melaksanakan hak berserikat dimanfaatkan oleh oknum tertentu untuk mengeruk keuntungan bagi kepentingannya sendiri dengan menjual bangsa. Dikatakan demikian karena berdasarkan UU Nomor 21 Tahun 2000 diperbolehkan serikat pekerja / buruh itu menerima sumbangan dana dari negara lain. Sering pula keberadaan serikat pekerja/ buruh yang lebih dari satu jumlahnya di satu perusahaan justru memicu terjadinya perselisihan perburuhan yang dapat berakibat mogok kerja yang seharusnya justru bertentangan dengan tujuan disahkannya UU

Nomor 21 tahun 2000 tersebut. Pengertian Serikat pekerja/serikat buruh berdasarkan Pasal 1 angka 1 UU No. 21 tahun 2000, yaitu :

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja dan buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Pasal ini tidak dijadikan dasar dalam Pasal- Pasal selanjutnya, dan bertentangan dengan prinsip hak berserikat buruh, misalnya Pasal 2 ayat (2) Serikat pekerja atau serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai asas yang tidak bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Ketentuan ini mengharuskan setiap Serikat buruh hanya boleh ada di Indonesia asalkan mempunyai asas yang tidak bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Hal ini bertentangan dengan prinsip hak berserikat, khususnya kebebasan organisasi untuk berfungsi menjamin kerangka kegiatan; administrasi, aktivitas dan program.

Pasal 4 ayat (1), Serikat Pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Hal ini sama juga membatasi tujuan Serikat Buruh. Tidak boleh dirumuskan tujuan lainnya. Pasal 4 ayat (2), yaitu Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi :

- a. sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
- b. sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
- c. sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- d. sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
- e. sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- f. sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan.

Hal ini dapat ditafsirkan sama juga membatasi fungsi Serikat Buruh. Tidak boleh dirumuskan fungsi lainnya, misalnya yang berkaitan dengan solidaritas antar Serikat buruh internasional. Pasal 5 ayat (1), yaitu Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh. Jumlah ini terlalu sedikit, dan terlalu longgar.

Akan berdampak negative dengan kemungkinan muncul 100 Serikat Buruh dalam satu perusahaan yang mempunyai buruh 1000 orang.

Pasal 9, Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dibentuk atas kehendak bebas pekerja/buruh tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah, partai politik, dan pihak manapun. Ketentuan ini dilemahkan oleh Pasal-Pasal lainnya. Misalnya berdasarkan surat telegram Kapolri No. Pol STR/227/2001 tertanggal 31 Mei 2001 dan surat Kapolda Metro Jaya No. Pol : B/6741/VIII/1997 Datro tertanggal 5 Agustus 1997, secara jelas melarang anggota satpam berserikat karena mengganggu Satpam sama seperti polisi. (*TURC, 2005: 13*). Adanya alasan mengapa satpam tidak mempunyai hak untuk berserikat hanya dititik beratkan pada alasan keamanan Negara. Ada ketakutan pada Polri selaku petugas penjaga keamanan akan pemberian hak berserikat bagi satpam. Ketakutan akan keberpihakan satpam dalam membela kelompok pekerja/ buruh yang satu serikat dengannya. Hal ini tidak dapat dibenarkan. Termasuk pegawai negeri yang hanya dapat berorganisasi di Korpri saja.

Pasal 18 ayat (1), Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat untuk dicatat. Pasal ini dilemahkan dengan ketentuan Pasal 25 ayat (1), berkaitan dengan hak atau kewenangan Serikat Buruh yang telah dicatatkan. Ketentuan Pasal 25 ayat (1), yaitu : Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak :

- a. membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
- b. mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial;
- c. mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan;
- d. membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh;
- e. melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Fungsi pencatatan ini, menjadi dasar keabsahan atau pengakuan keberadaan serikat Buruh. Hanya Serikat Buruh yang didaftarkan saja yang dapat berperkara di Pengadilan Hubungan industrial. Pasal 29, yaitu :

1. Pengusaha harus memberikan kesempatan kepada pengurus dan/atau anggota serikat pekerja/serikat buruh untuk menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dalam jam kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak dan/atau yang diatur dalam perjanjian kerja bersama.
2. Dalam kesepakatan kedua belah pihak dan/atau perjanjian kerja bersama dalam ayat (1) harus diatur mengenai:
  - a. jenis kegiatan yang diberikan kesempatan;
  - b. tata cara pemberian kesempatan;

- c. pemberian kesempatan yang mendapat upah dan yang tidak mendapat upah

Pasal ini membatasi aktivitas pengurus Serikat Buruh dalam menjalankan organisasinya. Pasal 31 ayat (1), Dalam hal bantuan pihak lain, berasal dari luar negeri, pengurus serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh harus memberitahukan secara tertulis kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada awalnya tujuan adanya pemberitahuan laporan keuangan kepada instansi adalah pencegahan terhadap tindak penyalahgunaan yang dilakukan pengurus Serikat Buruh. Dikhawatirkan pemberitahuan laporan keuangan itu akan memudahkan pemerintah dalam mencampuri program kerja Serikat Buruh.

Pasal 36, dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 tidak mencapai kesepakatan, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh diselesaikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Setelah adanya UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, perselisihan ini menjadi kewenangan Pengadilan hubungan industrial, yang semestinya menjadi kewenangan arbitrase karena menyangkut kebijakan.

### **Pelaksanaan Hak berserikat buruh**

Hak berserikat adalah bagian dari hak untuk bekerja. Hak berserikat atau hak-hak serikat buruh (*trade union rights*) tidak sama dengan hak-hak buruh (*workers' right*). Hak berserikat meliputi hak mendirikan Serikat Buruh dengan hak melaksanakan dan mengembangkan Serikat Buruh

Hak-hak buruh selalu melekat pada setiap orang yang bekerja dengan menerima upah. Hak buruh timbul bersamaan ketika si buruh mengikat dirinya pada si majikan untuk melakukan sesuatu pekerjaan. Hak buruh hanya berlaku selama ia bekerja menjadi buruh. Hak serikat buruh melekat pada organisasi buruh, bukan pada individu buruh satu persatu. Merupakan hak kolektif, milik organisasi yang dibentuk para buruh. Hak berserikat itu ada untuk menjamin jalannya dan berfungsinya organisasi buruh dalam membela anggotanya, berguna untuk mempermudah pemenuhan hak buruh. (TURC, 2005 :,4-8)

### **Kejahatan Korporasi Dalam Pelaksanaan Hak Serikat Buruh**

Tindak pidana (*crime*) dapat diidentifikasi dengan timbulnya kerugian (*harm*), yang kemudian mengakibatkan lahirnya pertanggungjawaban pidana atau *criminal liability* (Hyman Gross, 1979 : 114). Black's Law Dictionary menyebutkan kejahatan korporasi atau *corporate crime* adalah *any criminal offense committed by and hence chargeable to a corporation because of activities of its officers or employees (e.g., price fixing, toxic waste dumping), often referred to as "white collar crime* (Henry Campbell Black, 1990: 339). Joseph F. Sheley dalam bukunya *Explaining Crime (1987) Corporate Crime* (Kejahatan Korporasi) dibagi dan didefinisikan dalam enam kategori yaitu :

1. *defrauding the stock holders* (perusahaan tidak melaporkan besar keuntungan yang sebenarnya kepada pemegang saham),
2. *defrauding the public* (mengelabui publik tentang produk-produknya terutama

- yang berkaitan dengan mutu dan bahan),
3. *defrauding the government* (membuat laporan pajak yang tidak benar),
  4. *endangering employees* (perusahaan yang tidak memperhatikan keselamatan kerja para karyawannya),
  5. *illegal intervention in the political process* (berkolusi dengan partai politik dengan memberikan sumbangan kampanye) dan
  6. *endangering the public welfare* (proses produk yang menimbulkan polusi (debu, limbah B3, suara dsb). ([http://www.bi.go.id/NR/rdonlyres/2E22D42A-F3B5-4C75-B3E4-0902C4747056/8027/10 resensi.pdf](http://www.bi.go.id/NR/rdonlyres/2E22D42A-F3B5-4C75-B3E4-0902C4747056/8027/10%20resensi.pdf) Buletin Hukum dan Perbanksentralan Volume 3, Nomor 2, Agustus 2005)

Selanjutnya terdapat faktor-faktor munculnya kejahatan korporasi, yaitu :

1. kejahatan-kejahatan yang dilaporkan oleh masyarakat hanyalah kejahatan-kejahatan konvensional. Aktivitas aparat kepolisian sebagian besar didasarkan atas laporan anggota masyarakat, sehingga kejahatan yang ditangani oleh kepolisian juga turut bersifat konvensional.
2. pandangan masyarakat cenderung melihat kejahatan korporasi atau kejahatan kerah putih bukan sebagai hal-hal yang sangat berbahaya, dan juga turut dipengaruhi.
3. pandangan serta landasan hukum menyangkut siapa yang diakui sebagai subjek hukum pidana dalam hukum pidana Indonesia.
4. tujuan dari pemidanaan kejahatan korporasi adalah lebih kepada agar adanya perbaikan dan ganti rugi, berbeda dengan pemidanaan kejahatan lain yang konvensional yang bertujuan untuk menangkap dan menghukum.
5. pengetahuan aparat penegak hukum menyangkut kejahatan korporasi masih dinilai sangat minim, sehingga terkadang terkesan enggan untuk menindaklanjutinya secara hukum.
6. kejahatan korporasi sering melibatkan tokoh-tokoh masyarakat dengan status sosial yang tinggi. Hal ini dinilai dapat mempengaruhi proses penegakan hukum. (<http://bismarnasty.files.wordpress.com/2007/06/kejahatan-korporasi-danpertanggungjawabannya.pdf>)

Pembahasan tentang kejahatan korporasi tidak dapat terlepas dari teori pertanggungjawaban pidana korporasi :

1. *Doctrin of strict liability* : pidana tidak memerlukan kesalahan, cukup dengan memenuhi rumusan UU saja, tidak perlu syarat sikap batin, *liability withaout fault*.
2. *Doctrin of vicarious liability* : bila seorang pekerja korporasi, bertindak dalam lingkup pekerjaannya dan dengan maksud untuk menguntungkan korporasi, melakukan suatu kejahatan, tanggung jawab pidananya dapat dibebankan kepada perusahaan. Tidak menjadi masalah apakah perusahaan secara nyata memperoleh keuntungan atau tidak atau apakah aktivitas tersebut telah dilarang oleh perusahaan atau tidak.

3. *Doctrin of delegation* : Pemberi delegasi, memberi wewenang kepada bawahan atas perintah pemberi delegasi walaupun tidak mengetahui apa yang secara faktual dilakukan bawahan.
4. *Doctrin of identification* : *mens rea* korporasi diidentifikasi pada pejabat korporasi sebagai *directing mind* dalam korporasi.
5. *Doctrin of aggregation* : *Mens rea* korporasi ada pada sekumpulan orang secara kolektif yg terikat kewenangan korporasi (struktur organisasi perusahaan), bertindak dan atas nama, kepentingan, manfaat korporasi.
6. *The corporate culture model* : dalam organ korporasi telah ditemukan seseorang yang melanggar hukum, sebagai anggota korporasi yang memiliki wewenang, memberikan wewenang, memerintahkan perbuatan melanggar hukum untuk kepentingan korporasi.
7. *Reactive corporate fault* : tanggapan korporasi atas perintah pengadilan memberikan informasi, klarifikasi, tindakan korporasi (reaksi) yg seharusnya untuk mencegah perbuatan melanggar hukum dari pejabat, pegawai korporasi.  
(<http://www.bpkp.go.id/index.php?idpage=1194&idunit=40>)

### **Pengaturan kejahatan korporasi dalam KUHP**

Kejahatan korporasi diatur dalam Pasal 398 KUHP, yaitu :

Seorang pengurus atau komisaris perseroan terbatas, maskapai andil Indonesia atau perkumpulan koperasi yang dinyatakan pailit atau yang penyelesaiannya oleh pengadilan telah diperintahkan, diancam dengan pidana penjara paling lama satu tahun empat bulan:

1. bila yang bersangkutan turut membantu atau mengizinkan untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang bertentangan dengan anggaran dasar, yang menyebabkan seluruh atau sebagian besar dari kerugian yang diderita oleh perseroan, maskapai atau perkumpulan;
2. bila yang bersangkutan dengan maksud untuk menanggihkan kepailitan atau penyelesaian perseroan, maskapai atau perkumpulan, turut membantu atau mengizinkan peminjaman uang dengan syarat-syarat yang memberatkan, padahal dia tahu bahwa kepailitan atau penyelesaiannya tak dapat dicegah lagi;
3. bila yang bersangkutan dapat dipersalahkan tidak memenuhi kewajiban seperti tersebut dalam pasal 6 alinea pertama Kitab Undang-undang Hukum Dagang dan pasal 27 ayat (1) ordonansi tentang maskapai andil Indonesia, atau bahwa buku-buku dan surat-surat yang memuat catatan-catatan dan tulisan-tulisan yang disimpan menurut pasal tadi, tidak dapat diperlihatkannya dalam keadaan tak diubah.

### **Unsur-Unsur Tanggung Jawab Pidana Korporasi**

Ada tiga kriteria tentang batasan tanggung jawab pidana korporasi yaitu :

1. Pelaku tindak pidana. Tindak pidana dilakukan oleh orang-orang yang bertindak untuk dan atas nama korporasi atau demi kepentingan korporasi, berdasarkan hubungan kerja atau berdasar hubungan lain, dalam lingkup usaha korporasi

tersebut, baik sendiri-sendiri atau bersama-sama.

2. Lingkup tindak pidana. Perbuatan tersebut termasuk dalam lingkup usahanya sebagaimana ditentukan dalam anggaran dasar atau ketentuan lain yang berlaku bagi korporasi yang bersangkutan.
3. Pihak yang bertanggung jawab. Pertanggungjawaban pidana dikenakan terhadap korporasi dan/atau pengurusnya. Pengurus korporasi dibatasi sepanjang pengurus mempunyai kedudukan fungsional dalam struktur organisasi korporasi.

Pelaku kejahatan korporasi tidak harus pengurus korporasi, dapat dilakukan oleh staf atau orang-orang yang bertindak untuk kepentingan korporasi. Orang-orang yang bertindak untuk kepentingan korporasi tersebut dapat karena : hubungan kerja sebagai staf atau sebagai tenaga kontrak, maupun pihak lain yang berdasarkan suatu perjanjian melakukan suatu tindakan untuk kepentingan perusahaan. Batasan suatu perbuatan merupakan lingkup tindak pidana dengan melihat lingkup usaha korporasi tersebut atau dapat dilihat dari anggaran dasar korporasi atau ketentuan lainnya. Pihak yang bertanggung jawab secara pidana adalah korporasi itu sendiri dan Pengurusnya. Pengurus disini dibatasi hanya mereka yang memiliki kedudukan fungsional dalam struktur organisasi korporasi, bukan mereka yang berada di level bawah (*lower level officer*). Oleh karena itu, jika suatu tindak pidana dilakukan oleh dan untuk suatu korporasi, maka penuntutannya dapat dilakukan dan pidananya dapat dijatuhkan terhadap korporasi sendiri, atau korporasi dan pengurusnya, atau pengurusnya saja. Personality korporasi sebagai badan hukum adalah fiksi, sehingga *mens rea* (niat) korporasi bisa juga dibuat secara fiksi. Indikator niat ini dapat dilihat dari proses organisasi yang dinamis, struktur, tujuan, budaya dan hirarki yang dapat dikombinasikan dan menyumbang terhadap suatu etos yang mengizinkan atau bahkan mendorong dilakukannya suatu kejahatan.

### Bentuk kejahatan di bidang Perburuhan

Bentuk kejahatan di bidang Perburuhan diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Kejahatan yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 adalah :

<b>N O</b>	<b>JENIS</b>	<b>STRAFMAXIM A</b>	<b>PASA L</b>	<b>KEJAHATA N</b>
1	Mempekerjakan anak pada pekerjaan terburuk	Penjara 2-5 th, denda Rp. 200- 500 jt	74 jo 183	✓
2	Tidak mengikutkan program pensiun	Penjara 1-5 th, denda Rp. 100- 500 jt	167 (5) Jo 184	✓
3	Mempekerjakan TKA tanpa izin	Penjara 1-4 th, denda Rp. 100- 400 jt	42 (1) Jo 185	✓
4	Larangan mempekerjakan TKA bagi pemberi kerja perorangan	Penjara 1-4 th, denda Rp. 100- 400 jt	42 (2) Jo 185	✓

5	Mempekerjakan anak	Penjara 1-4 th, denda Rp. 100-400 jt	68 Jo 185	✓
6	Syarat mempekerjakan anak untuk pekerjaan ringan	Penjara 1-4 th, denda Rp. 100-400 jt	69 (2) Jo 185	✓
7	Kesempatan beribadah	Penjara 1-4 th, denda Rp. 100-400 jt	80 Jo 185	✓
8	Cuti melahirkan dan gugur kandungan	Penjara 1-4 th, denda Rp. 100-400 jt	82 Jo 185	✓
9	Membayar upah lebih rendah dari upah minimum	Penjara 1-4 th, denda Rp. 100-400 jt	90 (1) Jo 185	✓
10	Menghalang-halangi hak mogok, melakukan penangkapan/ penahanan	Penjara 1-4 th, denda Rp. 100-400 jt	143 Jo 185	✓
11	Upah bagi buruh yang di Vonis tidak bersalah sebelum 6 bulan	Penjara 1-4 th, denda Rp. 100-400 jt	160 (4) Jo 185	✓
12	Memphk buruh dalam masa 6 bulan (proses/ vonis bersalah) wajib... uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4)	Penjara 1-4 th, denda Rp. 100-400 jt	160 (7) Jo 185	✓

Kejahatan yang diatur dalam UU No. 21 Tahun 2000, adalah :

<b>N O</b>	<b>JENIS</b>	<b>STRAFMA MA</b>	<b>PASA L</b>	<b>KEJAHATA N</b>
1	Dilarang menghalang-halangi buruh untuk: -membentuk/ tidak -menjadi anggota/tidak -melaksanakan / tidak Dengan cara : ○ melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau	Penjara 1-5 th, denda Rp. 100-500 jt	28 jo 43	✓

	<p>melakukan mutasi;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;</li> <li>○ melakukan intimidasi dalam bentuk apapun ;</li> <li>○ melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.</li> </ul>			
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

### Analisis Kasus

Hak berserikat buruh meliputi dua hal yaitu hak untuk mendirikan serikat buruh dan hak untuk melaksanakan serta mengembangkan serikat buruh. Sayangnya pemahaman masyarakat mengenai hak berserikat buruh masih terbatas pada hak untuk mendirikan serikat buruh saja. Mendirikan serikat buruh merupakan hak perorangan dari buruh itu sendiri. Selanjutnya apabila Serikat buruh itu sudah dicatatkan pada Dinas Tenaga Kerja setempat dan sudah mendapat nomor pencatatan, maka sejak itulah Serikat buruh dianggap sah secara yuridis melaksanakan kegiatan-kegiatan serikat buruh. Upaya untuk melaksanakan program kerja serikat buruh merupakan hak kolektif dari Serikat Buruh. Diantaranya adalah melakukan perundingan dengan pengusaha untuk membicarakan syarat- syarat kerja yang dapat meningkatkan kesejahteraan buruh. Apabila perundingan itu berhasil maka dituangkanlah dalam perjanjian kerja bersama/ PKB (*collective labour agreement*). Kualitas PKB dapat dilihat dari rumusan kalusula-kalusulanya. Apabila muatan/ isinya lebih baik daripada ketentuan normatif (yang diatur dalam peraturan perundang-undangan) maka PKB itu mempunyai kualitas yang baik. Sayangnya di dalam praktek muatan PKB tidak ubahnya hanya merupakan pengulangan dari hal-hal minimal yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Salah satu kasus yang terjadi di Bangil Jawa Timur, terdapat bentuk kejahatan di bidang perburuhan khususnya mengenai kejahatan hak berserikat buruh. Putusan Pengadilan Negeri Bangil Nomor : 850/Pid.B/2008/PN.Bgl. tanggal 09 Januari 2009 yang diputus oleh Majelis Hakim Pengadilan Negeri Bangil yang terdiri dari BAGUS IRAWAN, SH. MH sebagai hakim Ketua Majelis, MASKUR, SH dan BAMBANG TRIKORO, SH telah menjatuhkan pidana oleh karena itu kepada terdakwa dengan pidana penjara selama 1 (satu) tahun dan 6 (enam) bulan kepada Ir. Fathoni Prawata bin Atje Pranata, terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana yang didakwakan yaitu "menghalang-halangi kegiatan Serikat Pekerja/Buruh".

Ir. Fathoni Prawata bin Atje Pranata adalah General Manager PT. King Jim Indonesia (100% PMA dengan produksi peralatan kantor dari plastik baik untuk ekspor maupun domestik). Tugas General Manager yang termuat dalam Peraturan Perusahaan antara lain mewakili Direktur menjalankan perusahaan antara lain tentang produksi, personalia dan keuangan. Di PT. King Jim Indonesia secara khusus tidak ada peraturan siapa yang berhak menandatangani PHK, sehingga dapat diinterpretasikan yang berhak adalah Manager Personalia atau General Manager. Dari ketentuan yang terdapat dalam Peraturan Perusahaan maka selayaknya Ir. Fathoni Prawata bin Atje Pranata dapat dianggap sebagai orang yang mewakili korporasi (PT. King Jim Indonesia).

Perbuatan yang dilakukan oleh Ir. Fathoni Prawata bin Atje Pranata adalah General Manager PT. King Jim Indonesia adalah :

1. tidak memberikan respon / tanggapan dua kali permohonan secara tertulis dari FSPMI P.T. King Jim Indonesia tentang perundingan pembuatan PKB kepada P.T. King Jim Indonesia. (Akibatnya buruh melakukan mogok).
2. mengeluarkan surat pengumuman yang ditanda tangani oleh Ir. Fathoni Prawata bin Atje Pranata yang isinya siapapun yang mengikuti mogok kerja perusahaan mengambil sikap tidak mengikutkan pada acara piknik
3. mengeluarkan surat pengumuman yang ditanda tangani oleh Ir. Fathoni Prawata bin Atje Pranata yang isinya, tidak akan memperoleh tunjangan prestasi tahun berikutnya dan pemberian bonus akan dipertimbangkan, (sehingga dengan adanya pengumuman tersebut anggota FSPMI P.T. King Jim Indonesia Pier Rembang Pasuruan sebanyak 150 orang karyawan mengundurkan diri dari keanggotaan FSPMI).
4. Melakukan PHK terhadap Anam Supriyanto, Teguh Priyono, Abdulloh Fakih dan Muhamad Didik (pengurus FSPMI P.T. King Jim Indonesia Pier Rembang Pasuruan).

Dari keempat tindakan yang dilakuka oleh Ir. Fathoni Prawata bin Atje Pranata sudah dapat dikatakan mencocoki rumusan kejahatan perburuhan yang diatur dalam Pasal 28 jo Pasal 43 UU No. 21 Tahun 2000 yaitu menghalang-halangi buruh untuk: membentuk/ tidak; menjadi anggota/tidak; melaksanakan / tidak, dengan cara :

1. melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
2. tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
3. melakukan intimidasi dalam bentuk apapun ;
4. melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.

Pada dasarnya penjatuhan vonis itu sesuai dengan tujuan hukum, di samping menjerakan si pelaku, juga untuk sarana mendidik masyarakat lain agar tidak melakukan hal yang sama. Hukum perburuhan merupakan suatu hukum yang fungsional dalam arti di dalamnya mengandung unsur privat dan publik. Pada awalnya hubungan kerja yang terjadi di P.T. King Jim Indonesia Pier Rembang Pasuruan didasarkan pada hukum privat, tetapi manakala ada perbuatan pengusaha yang sewenang-wenang, maka negara harus memberikan perlindungan bagi silemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi).

Perlindungan hak berserikat buruh merupakan bagian dari hak untuk bekerja yang dilindungi dalam *Article 23 Universal Declaration of Human Rights*, Pasal 22 *International Covenant on Civil and Political Rights*, Konvensi ILO No. 98 dan Konvensi ILO No. 87. Disamping di dalam Pasal 28 E (3)UUD 1945. Kesemuanya sudah dituangkan ke dalam rumusan Pasal 28 jo Pasal 43 UU No. 21 Tahun 2000. Hak berserikat meliputi hak mendirikan Serikat Buruh dengan hak melaksanakan dan mengembangkan Serikat Buruh. Apabila pengusaha (baik perorangan maupun badan ukum / korporasi) melakukan pelanggaran hak berserikat buruh dan mencocoki rumusan dalam Pasal 28 jo Pasal 43 UU No. 21 Tahun 2000 maka sudah dapat dikatakan telah terjadi kejahatan korporasi di bidang

perburuhan. Hal ini merupakan perluasan dari kategori *endangering employees* dimana perusahaan yang tidak memperhatikan keselamatan kerja para karyawannya.

## **Simpulan**

Kejahatan Korporasi Dalam Pelaksanaan Hak Berserikat Buruh dirumuskan dalam Pasal 28 jo Pasal 43 UU No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh. Sesuai dengan *doctrin of identification* dalam teori pertanggungjawaban pidana korporasi dimana *mens rea* korporasi diidentifikasi pada pejabat korporasi sebagai *directing mind* dalam korporasi maka batasan adanya tanggung jawab pidana korporasi dalam kasus PT King Jim sudah tercapai. Ada pelaku tindak pidana yaitu Ir. Fathoni Prawata bin Atje Pranata yang bertindak untuk dan atas nama korporasi selaku General Manager berdasarkan hubungan kerja; lingkup tindak pidana telah dirumuskan dalam Peraturan Perusahaan PT King Jim bahwa melakukan tugas personalia merupakan bagian dari tugas General Manager ; serta ada pihak yang bertanggung jawab. Menjadi tanggung jawab mutlak Ir. Fathoni Prawata bin Atje Pranata karena ia telah melakukan seangkaian tindakan yang menghalang-halangi buruh untuk: membentuk/ tidak; menjadi anggota/tidak; melaksanakan / tidak, dengan cara :melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi; tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh; melakukan intimidasi dalam bentuk apapun ; melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.

Sehingga sudah tepat penjatuhan sanksi pidana berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Bangil Nomor : 850/Pid.B/2008/PN.Bgl. tanggal 09 Januari 2009 dengan menjatuhkan pidana penjara selama 1 (satu) tahun dan 6 (enam) bulan kepada Ir. Fathoni Prawata bin Atje Pranata

## **Daftar Pustaka**

Agusmidah, 2007, "Politik Hukum Dalam Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan", Disertasi, Universitas Sumatra Utara.

Berita Resmi Statistik No. 75/12/Th. XII, 1 Desember 2009

Campbell Black , Henry, *Black's Law Dictionary*, West Publishing Co., St. Paul, Minnesota, 1990, ed.6, hal. 339. dalam <http://bismarnasty.files.wordpress.com/2007/06/kejahatan-korporasi-dan-pertanggungjawabannya.pdf>

Gross, Hyman, *A Theory of Criminal Justice*, Oxford University Press, New York, 1979, dalam <http://bismarnasty.files.wordpress.com/2007/06/kejahatan-korporasi-dan-pertanggungjawabannya.pdf>

Hadjon, Philipus M, 1994, *Perlindungan hukum dalam negara hukum Pancasila*, Makalah disampaikan pada symposium tentang politik, hak asasi dan pembangunan hukum

Dalam rangka Dies Natalis XL/ Lustrum VIII, Universitas Airlangga, 3 November 1994.

-----, 2007, *Perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia (suatu studi tentang Prinsip-prinsipnya, penanganannya oleh Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum dan pembentukan peradilan administrasi)*, Peradaban.

<http://www.sinarharapan.co.id/berita/0202/21/opi03.html>.

<http://www.bi.go.id/NR/rdonlyres/2E22D42A-F3B5-4C75-B3E4-0902C4747056/8027/10resensi.pdf> Buletin Hukum dan Perbanksentralan Volume 3, Nomor 2, Agustus 2005  
<http://www.bpkp.go.id/index.php?idpage=1194&idunit=40>

<http://www.rumahkiri.net/index.php>.

<http://www.silaban.net/2006/05/10/dialog-b>

<http://www.indosiar.com/news/fokus/511858>

Indiarso dan Mj Saptanno, *Hukum perburuhan perlindungan hukum bagi tenaga kerja dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Karunia, Surabaya, 1996..

Stiglitz, Joseph. E, 2007, *Making globalization work (Menyiasati globalisasi menuju dunia yang lebih adil)*, Mizan, Jakarta.

*TURC, ABC Hak-Hak Serikat Buruh*, TURC, Jakarta, 2005.

-----, *Seri Buku Manual No. 1. Trade Union Rights Centre, ABC Hak-hak Serikat Buruh*, TURC, 2005.

Wijayanti, Asri, 2010, *Unfair dismissal in Indonesia*, makalah yang disampaikan pada pelatihan dosen hukum perburuhan di *Building Block for the rule of Labour Law*, Jakarta 22-26 Maret 2010.

-----, (2009), “*Legal protection for informal worker in Indonesia*” makalah disampaikan pada seminar di University of Wollongong tanggal 28 Oktober 2009.

-----, (2002), “*Perlindungan hukum bagi buruh yang di PHK di perusahaan swasta*”, Prespektif Hukum.

-----, (2004), “*Perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK karena melakukan pelanggaran*” . *Dinamika Hukum* 2004 TH X No. 21.

-----, (2005), “*Perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK karena melakukan kesalahan berat*”, *Legality* 2005 Vol. 13 No. 1.

- , (2005), “*Perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK karena adanya perubahan di perusahaan*”, *Dialektika* 2005 Vol 4. No. 1.
- , (2003), “*Perlindungan hukum bagi TKI berdasarkan Kepmenaker No. Kep. 104-A/Men/2002*”, *Dialektika* 2003 Vol 2. No. 1.
- , (2004), “*Kendali alokasi sebagai bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia*”, 2004, *Yustika* Vol. 7 No. 1.
- , (2009), “*Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Bina Aksara, Jakarta.